ACADÉMICO DE VISEU FUTEBOL CLUBE – FUTEBOL, SAD

NIPC 510 713 300

CÓDIGO DE BOA CONDUTA

PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

Versão 1.0

Data de aprovação: 15.08.2024

PREÂMBULO

A Académico de Viseu Futebol Clube – Futebol, SAD (doravante, «SAD») reconhece que o respeito pela dignidade, integridade física e psicológica, igualdade de tratamento e liberdade de todas as pessoas que integram ou se relacionam com a sua atividade constitui condição essencial para um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo.
A atividade da SAD desenvolve-se num contexto desportivo próprio, que envolve relações profissionais e funcionais entre órgãos sociais, trabalhadores, atletas, treinadores, equipas técnicas, equipas de apoio, prestadores de serviços, parceiros e outras pessoas que participam nas suas atividades. A exigência competitiva, a hierarquia técnica ou desportiva e a necessidade de disciplina e organização não legitimam comportamentos humilhantes, intimidatórios, discriminatórios ou atentatórios da dignidade de qualquer pessoa.
A SAD assume, por isso, uma política de tolerância zero perante o assédio no trabalho e compromete-se a prevenir, identificar, investigar e sancionar, nos termos legais e regulamentares aplicáveis, quaisquer condutas suscetíveis de constituir assédio, garantindo procedimentos adequados, confidencialidade, imparcialidade e proteção contra retaliações.
O presente Código é aprovado tendo em consideração, designadamente, o disposto nos artigos 29.º e 127.º do Código do Trabalho, na redação em vigor, e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

1. O presente Código estabelece os princípios, regras de conduta e procedimentos internos destinados à prevenção e ao combate ao assédio no trabalho na SAD.
2. O Código visa promover um ambiente profissional baseado no respeito, na igualdade, na dignidade, na integridade e na confiança, prevenindo comportamentos de assédio moral e sexual.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O Código aplica-se a todos os trabalhadores da SAD, independentemente do vínculo, categoria, função, antiguidade ou posição hierárquica, incluindo titulares de cargos de direção e chefia.
2. Aplica-se, com as necessárias adaptações e dentro dos limites legais e contratuais, a atletas, treinadores, elementos das equipas técnicas e de apoio, estagiários, voluntários, prestadores de serviços, fornecedores, consultores, representantes, parceiros e demais pessoas que se relacionem profissionalmente com a SAD.
3. A SAD promoverá a divulgação dos princípios deste Código junto de terceiros com quem se relacione procurando a sua observância nas relações profissionais e contratuais.

Artigo 3.º

Âmbito espacial e temporal

1. O Código aplica-se a comportamentos ocorridos nas instalações da SAD ou em qualquer local onde se desenvolva atividade profissional, desportiva ou institucional relacionada com a SAD.
2. Abrange, designadamente, escritórios, instalações de treino, balneários, ginásios, estágios, concentrações, deslocações, viagens, competições, eventos, ações de representação e atividades de formação.
3. Abrange igualmente comportamentos praticados através de correio eletrónico, telefone, mensagens, plataformas digitais, redes sociais ou outros meios de comunicação, quando relacionados com a atividade da SAD.
4. O Código aplica-se durante o horário de trabalho e fora dele sempre que a conduta tenha conexão relevante com as relações profissionais ou com a atividade da SAD.

Artigo 4.º

Princípios orientadores

A aplicação do presente Código rege-se pelos princípios da dignidade da pessoa humana, igualdade e não discriminação, respeito mútuo, integridade, prevenção, tolerância zero perante o assédio, confidencialidade, imparcialidade, celeridade, presunção de inocência, proporcionalidade e proibição de retaliação.

CAPÍTULO II — DO ASSÉDIO NO TRABALHO

Artigo 5.º

Conceito de assédio

1. Constitui assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.
3. O assédio pode ocorrer através de um ato isolado ou de comportamentos repetidos, consoante a sua natureza, gravidade e circunstâncias, nos termos da lei.
4. O assédio pode ser praticado por superiores hierárquicos, colegas, subordinados ou terceiros relacionados com a atividade profissional.

Artigo 6.º

Assédio moral

O assédio moral compreende comportamentos abusivos, designadamente palavras, atitudes, gestos ou escritos, que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa ou que contribuam para um ambiente de trabalho hostil, designadamente os seguintes:

a) Humilhar, ridicularizar, insultar, ameaçar ou desvalorizar sistematicamente uma pessoa;
b) Isolar deliberadamente alguém, impedir injustificadamente a comunicação ou excluir de reuniões e atividades relevantes;
c) Atribuir tarefas manifestamente inúteis, impossíveis ou desadequadas com intenção persecutória;
d) Retirar injustificadamente funções, meios ou responsabilidades para diminuir ou constranger a pessoa;
e) Difundir rumores, comentários depreciativos ou informações destinadas a afetar a reputação profissional ou pessoal;
f) Exercer pressão abusiva, intimidação ou vigilância injustificada.

Artigo 7.º

Assédio sexual

O assédio sexual pode manifestar-se por comportamentos verbais, não verbais ou físicos de natureza sexual que sejam indesejados, designadamente os seguintes:
a) Insinuações, comentários, piadas ou propostas de teor sexual não desejadas;
b) Envio ou exibição de conteúdos, imagens ou mensagens de natureza sexual;
c) Convites ou pedidos insistentes de natureza sexual após manifestação de desinteresse;
d) Contacto físico, aproximação ou gestos de natureza sexual não consentidos;
e) Condicionar oportunidades profissionais, desportivas ou benefícios à aceitação de propostas de natureza sexual.

Artigo 8.º

Autores e vítimas

1. Qualquer pessoa abrangida pelo artigo 2.º pode ser autora ou vítima de assédio, independentemente do género, idade, função, vínculo ou posição hierárquica.
2. O assédio pode ocorrer entre pessoas da mesma hierarquia, de hierarquias diferentes ou entre pessoas ligadas à SAD por relações profissionais, de prestação de serviços ou qualquer outro vínculo jurídico.

CAPÍTULO III — DEVERES E REGRAS DE CONDUTA

Artigo 9.º

Deveres da SAD

A SAD compromete-se a:
a) Promover um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitador;
b) Prevenir e combater todas as formas de assédio e discriminação;
c) Disponibilizar canais acessíveis e seguros para apresentação de denúncias;
d) Analisar e averiguar as denúncias com imparcialidade e diligência;
e) Proteger denunciantes, vítimas, testemunhas e demais intervenientes contra retaliações;

f) Assegurar formação e sensibilização adequadas;
g) Adotar medidas corretivas e disciplinares legalmente admissíveis, quando aplicável.

Artigo 10.º

Deveres dos trabalhadores e demais colaboradores

Todas as pessoas abrangidas pelo presente Código devem:

a) Tratar os demais com respeito e urbanidade;
b) Abster-se de qualquer comportamento suscetível de constituir assédio;
c) Respeitar a intimidade, integridade e dignidade de colegas, atletas e terceiros;
d) Cooperar de boa-fé em procedimentos de averiguação;
e) Comunicar situações de que tenham conhecimento, nos termos deste Código;
f) Não praticar atos de retaliação contra quem denuncie ou colabore numa averiguação.

Artigo 11.º

Especificidades da atividade desportiva

1. As exigências de treino, competição, disciplina, avaliação de desempenho, seleção, convocatória, gestão de equipas e definição de objetivos são legítimas quando exercidas de forma objetiva, proporcional, respeitadora e não discriminatória.
2. Não são admissíveis, a pretexto da exigência desportiva, humilhações, ameaças, insultos, exposição vexatória, contacto físico abusivo ou condicionamento de oportunidades profissionais ou desportivas mediante exigências de natureza pessoal ou sexual.
3. Devem ser especialmente respeitados a privacidade e a dignidade das pessoas em balneários, zonas de tratamento, alojamentos, deslocações, estágios e concentrações.
4. A utilização de imagens, gravações, mensagens ou conteúdos digitais deve respeitar a privacidade, a dignidade e as regras internas e legais aplicáveis.

CAPÍTULO IV — PROCEDIMENTO DE DENÚNCIA E AVERIGUAÇÃO

Artigo 12.º

Direito de denúncia

1. Qualquer pessoa abrangida pelo presente Código que considere ter sido vítima de assédio, ou que dele tenha conhecimento, pode apresentar denúncia.
2. A denúncia pode ser apresentada pela própria pessoa visada ou por terceiro que tenha conhecimento dos factos.
3. A apresentação de denúncia não prejudica o direito de recorrer às autoridades competentes, designadamente à Autoridade para as Condições do Trabalho ou a quaisquer outras entidades legalmente competentes.

Artigo 13.º

Canais de denúncia

1. As denúncias podem ser apresentadas através dos seguintes meios:

a) Correio eletrónico dedicado: gabinete.etica@academicodeviseu.pt;
b) Entrega em envelope fechado dirigido a Miguel Vasconcelos de Sousa, Administrador Executivo, nos escritórios da SAD;
c) Comunicação direta ao responsável designado: Miguel Vasconcelos de Sousa, Administrador Executivo;
d) Canal de denúncias disponibilizado no site da SAD: www.academicodeviseu.pt
2. A SAD deve assegurar que os canais são acessíveis, seguros e divulgados a todas as pessoas abrangidas.
3. Sempre que a denúncia respeite ao responsável designado ou exista conflito de interesses, deve poder ser dirigida a um responsável alternativo e independente: Célia Chaves Correia, técnica administrativa e de recursos humanos.

Artigo 14.º

Conteúdo da denúncia

1. A denúncia deve, sempre que possível, conter a identificação do denunciante e da pessoa visada, descrição circunstanciada dos factos, datas, locais, identificação de testemunhas e indicação dos meios de prova disponíveis.
2. A falta de algum dos elementos referidos não determina automaticamente o não tratamento da denúncia, devendo ser apreciada a informação disponível.
3. Podem ser apresentados documentos, mensagens, fotografias, registos ou outros elementos relevantes, obtidos licitamente.

Artigo 15.º

Receção e tratamento inicial

1. A pessoa ou estrutura responsável pela receção deve registar a denúncia, confirmar a sua receção quando possível e proceder a uma avaliação preliminar.
2. Deve verificar-se a existência de conflito de interesses e, se necessário, encaminhar o processo para responsável alternativo.
3. Sempre que necessário, podem ser propostas medidas urgentes de proteção, sem antecipação de juízo sobre a veracidade dos factos.

Artigo 16.º

Averiguação

1. A SAD promoverá uma averiguação célere, imparcial e adequada à natureza e gravidade dos factos.
2. A averiguação pode incluir audição do denunciante, da pessoa visada e de testemunhas, análise de documentos e recolha de outros elementos pertinentes.
3. Todas as pessoas ouvidas devem ser tratadas com respeito e ter oportunidade de apresentar a sua versão dos factos.
4. A averiguação deve respeitar a presunção de inocência, o contraditório e os direitos de defesa, sem prejuízo da adoção de medidas preventivas proporcionais.
5. Sempre que a complexidade ou a natureza dos factos o justifique, a SAD pode recorrer a entidade ou profissional externo independente.

Artigo 17.º

Medidas de proteção

1. Durante a averiguação, a SAD pode adotar medidas temporárias e proporcionais destinadas a proteger a pessoa denunciante, a pessoa visada, testemunhas ou a integridade do procedimento.
2. As medidas podem incluir ajustamentos temporários de horários, locais ou canais de contacto, separação funcional, alteração de interlocutores ou outras medidas legalmente admissíveis.
3. As medidas não devem representar, direta ou indiretamente, penalização da pessoa denunciante ou da vítima, nem prejudicar injustificadamente os direitos de qualquer interveniente.

Artigo 18.º

Confidencialidade e proteção de dados

1. A identidade do denunciante, da pessoa visada e das testemunhas, bem como a informação recolhida, será tratada com reserva e apenas divulgada a quem dela necessite para a averiguação, decisão ou cumprimento de obrigações legais.
2. O tratamento de dados pessoais observará a legislação aplicável em matéria de proteção de dados, incluindo o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.
3. Os registos e documentos serão conservados apenas durante o período necessário e legalmente admissível, com acesso limitado e medidas de segurança adequadas.
4. A confidencialidade não impede comunicações legalmente obrigatórias ou necessárias ao exercício de direitos de defesa.

Artigo 19.º

Proibição de retaliação

1. É proibida qualquer forma de retaliação contra quem, de boa-fé, apresente denúncia, preste declarações, forneça elementos ou colabore num procedimento.
2. Constituem exemplos de retaliação ameaças, intimidação, isolamento, alteração prejudicial injustificada de funções, horários ou condições, exclusão de oportunidades ou qualquer tratamento desfavorável motivado pela denúncia ou colaboração.
3. Qualquer suspeita de retaliação deve ser comunicada e apreciada com prioridade.

Artigo 20.º

Denúncias de má-fé

1. A apresentação de denúncia que não venha a ser confirmada não significa, por si só, que tenha sido apresentada de má-fé.
2. Apenas a denúncia conscientemente falsa, apresentada com intenção de prejudicar ou de induzir em erro, poderá determinar responsabilidade nos termos legais e regulamentares aplicáveis.
3. A apreciação da eventual má-fé deve ser autónoma, fundamentada e respeitar as garantias de defesa.

Artigo 21.º

Conclusão e decisão

1. Concluída a averiguação, será elaborado relatório com descrição dos factos apurados, elementos considerados, conclusões e proposta de medidas.
2. A decisão compete ao órgão ou responsável com competência legal e estatutária, assegurando-se que não intervém quem tenha conflito de interesses.
3. Quando os factos possam constituir infração disciplinar, será instaurado o procedimento legalmente exigível, com respeito pelas respetivas formalidades e garantias.
4. O denunciante e a pessoa visada serão informados, na medida legalmente admissível, da conclusão do procedimento e das medidas que lhes digam diretamente respeito.

CAPÍTULO V — RESPONSABILIDADE E REGIME SANCIONATÓRIO

Artigo 22.º

Responsabilidade

1. A prática de assédio pode constituir infração disciplinar e dar lugar a responsabilidade civil, contraordenacional ou criminal, nos termos da lei.
2. A SAD atuará perante factos de que tenha conhecimento, promovendo os procedimentos legalmente aplicáveis.
3. A responsabilidade será apreciada em função dos factos, da sua gravidade, culpa, consequências e circunstâncias relevantes.

Artigo 23.º

Sanções

1. Aos trabalhadores da SAD podem ser aplicadas as sanções disciplinares previstas na lei, mediante procedimento adequado e com respeito pelas garantias de defesa.
2. Relativamente a atletas, treinadores, prestadores de serviços e outros terceiros, poderão ser adotadas as medidas previstas na lei, nos contratos, regulamentos e instrumentos de contratação coletiva aplicáveis, dentro dos limites da competência da SAD.
3. A aplicação de medidas internas não prejudica a participação dos factos às autoridades competentes, quando legalmente devida ou justificada.

CAPÍTULO VI — MEDIDAS DE PREVENÇÃO

Artigo 24.º

Prevenção e sensibilização

A SAD promoverá, de forma adequada à sua dimensão e atividade:

a) Divulgação do presente Código a trabalhadores, atletas, treinadores e demais pessoas abrangidas;
b) Ações de informação e formação sobre assédio, igualdade, respeito e canais de denúncia;
c) Sensibilização específica de dirigentes, diretores, treinadores e responsáveis de equipa;
d) Integração de regras de prevenção do assédio nos procedimentos internos e, quando justificado, nos instrumentos contratuais.

Artigo 25.º

Acompanhamento e avaliação

1. A SAD designa como responsáveis pela implementação e acompanhamento do presente instrumento as pessoas indicadas no artigo 13º.
2. O responsável acompanhará a divulgação, as ações de prevenção e a adequação dos canais de denúncia, sem prejuízo das competências dos órgãos sociais e das estruturas legalmente competentes.
3. A SAD poderá elaborar balanço periódico, com dados agregados e anonimizados, salvaguardando a confidencialidade e a proteção de dados.

Artigo 26.º

Medidas de prevenção em contexto desportivo

1. A SAD promoverá regras claras de comportamento em treinos, balneários, estágios, concentrações, viagens e competições.
2. Sempre que adequado, serão definidos procedimentos de acompanhamento e contacto que reduzam situações de isolamento, abuso de poder ou exposição indevida.
3. As pessoas com responsabilidades de direção, orientação técnica ou supervisão devem constituir exemplo de conduta e atuar perante sinais ou denúncias de assédio.

CAPÍTULO VII — DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 27.º

Divulgação

1. O presente Código será divulgado a todos os trabalhadores e disponibilizado em local acessível, designadamente no site da SAD.
2. A SAD promoverá a sua divulgação junto dos demais destinatários abrangidos, em formato adequado.
3. A versão em vigor deverá estar acessível e identificada com a respetiva data de aprovação e revisão.

Artigo 28.º

Revisão

O presente Código será revisto sempre que se justifique, designadamente em resultado de alterações legislativas, organizacionais ou procedimentais, ou da avaliação da sua aplicação.

Artigo 29.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de acordo com a legislação laboral e demais legislação aplicável, os instrumentos de regulamentação coletiva, os regulamentos internos e os princípios gerais de direito.

Artigo 30.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor na data da sua aprovação pelo Conselho de Administração da SAD, sem prejuízo da sua divulgação e comunicação nos termos legais.

Viseu, 15 de agosto de 2024

O Conselho de Administração